

مدى التزام المدقق الداخلي بتوجيهات ديوان الرقابة المالية وانعكاسه على أدائه في المؤسسات الحكومية - إطار تطبيقي في مديرية تربية النجف الأشرف

م.م. وسام هادي جواد

م.م. رعد عبد مسلم حريجه

م.م. العباس فاضل عبد الهادي

المديرية العامة للتربية/ محافظة النجف الأشرف

المقدمة:

يعتبر التدقيق الداخلي ضرورة حتمية ووظيفة حيوية داخل الوحدات الحكومية من خلال الدور الذي يلعبه في التطوير والحماية وخاصة في السنوات الأخيرة بعدما شهدت موازنة العراق الفدرالية زيادة كبيرة في حجم الإيرادات والمصروفات مما يستوجب ذلك الاهتمام الكبير وال الحاجة الملحة الى تطوير اجهزة الرقابة والتدقيق وتعزيز دور المدقق لضمان الاستخدام الامثل للمال العام ولحماية الموازنة من سوء الاستخدام والحد من الفساد الذي سجل اعلى مستوياته في الوحدات الممولة مركزيا والداخلة ضمن الموازنة العامة على الرغم من وجود العديد من الجهات الرقابية منها هيئة النزاهة والمفتشون العامون وديوان الرقابة المالية مما يوحي بضعف العلاقة بين هذه الجهات الرقابية الخارجية والمدقق الداخلي داخل الوحدة الحكومية من حيث تنسيق الاعمال والتعاون المشترك بالعمل الرقابي مما يدل على وجود ضعف بالتزام المدقق الداخلي بتوجيهات وتعليمات ديوان الرقابة المالية وبالتالي الانعكاس سلبا على أدائه داخل المؤسسات الحكومية.

أهمية البحث:

تأتي أهمية البحث من خلال دراسة العلاقة الرابطة بين المدقق داخل المؤسسة الحكومية وبين الجهات الرقابية الخارجية المتمثلة بديوان الرقابة المالية وبيان أهم مسببات الضعف والقصور في هذه العلاقة والوقوف على أمكانية تنسيق العمل الرقابي المشترك بينهم لتطوير أداء الرقابة والتدقيق الداخلي في المؤسسات والدوائر الرسمية وذلك بالتطبيق على المديرية العامة ل التربية محافظة النجف عينة البحث.

مشكلة البحث:

تعد الرقابة والتدقيق الداخلي من الوظائف الادارية المهمة والحيوية والتي ترتبط ارتباطاً كبيراً بالتحطيط داخل المؤسسات ولقد تطورت مفاهيم التدقيق وفلسفته بشكل كبير خلال السنوات الأخيرة وبدأ ينظر لها على أنها اجراء واسلوب تصحيحي وليس مرادفاً للسيطرة والسلطة والقوة وأصبح أكثر تشاركيه وعلى كافة المستويات داخل المؤسسة وأصبح يستهدف كافة مفاصل الوحدات الحكومية الامر الذي يستوجب إعطاء النسبة الأكبر من حيث الأهمية للتدقيق الداخلي سيمما وانه اصبح يمثل حلقة الوصل بين الجهات الرقابية الخارجية وبقية الأقسام داخل الوحدات الحكومية ،وتكون مشكلة البحث في وجود بعض الضعف في أداء التدقيق الداخلي والسبب في قلة التزام التدقيق الداخلي ببعض الأنظمة والقوانين والتعليمات النافذة وحسب ما ورد في تقارير ديوان الرقابة المالية الاتحادية والتي أشارت الى وجود هذا الضعف في عدة موضع .

فرضية البحث:

١. وجود علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين التزام المدقق الداخلي وبين مستوى الأداء الوظيفي.
٢. وجود علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين قلة التنسيق بالعمل المشترك بين المدقق الداخلي وديوان الرقابة المالية وبين مستوى الأداء الوظيفي.
٣. وجود علاقة عكسية ذات دلالة احصائية بين معوقات التزام المدقق الداخلي وبين مستوى الأداء الوظيفي.

هيكلية البحث:

ومن أجل دراسة الموضوع قمنا بتقسيم البحث إلى مباحثين نظري وتطبيقي. ويتناول المبحث الأول الأدبيات ومفاهيم التدقيق الداخلي والرقابة والأداء والذي قمنا فيه بالمرور على أهم التعريفات التي صدرت، إضافة إلى أهداف ديوان الرقابة المالية واهم الجوانب التي يرتكز عليها تقييم الأداء.

اما المبحث الثاني: ويضم مطلبين الاول تطرقنا فيه الى طريقة وأدوات البحث في الدراسة الميدانية والمطلب الثاني مناقشة وتحليل نتائج الدراسة الميدانية والتوصيات.

المبحث الأول: مفاهيم التدقيق الداخلي والرقابة والأداء:

يمثل التدقيق الداخلي مركز ثقة ومسؤولية في المؤسسة الحكومية وتعهد إليه مهمة الحفاظ على مصالح المنشاة الحكومية من خلال مهامه وتطوير طرق العمل وأن مهام التدقيق الداخلي ذات وجهين الأول هو الحماية من خلال التحقق من العمليات التي تقوم بها المنشاة التي تقع ضمن نطاق المخطط الموضوع من قبل الإدارة والتحقق من كفاية المستندات التي على أساسها تدون نتائج العمليات، والتحقق من حسن التسجيل بالشكل الذي يظهر صدق الصورة عن وضع المنشاة والتحقق من وجود الأصول المادية وسبل الحفاظ عليها.

اما الوجه الثاني فيتمثل بتطوير أسس وطرق العمل بحكم اطلاعه على كافة أنشطة الوحدة وعلاقتها بالإدارة العامة وكافة أقسام الوحدة الامر الذي يمكن من تكوين فكرة صحيحة وواضحة عن الأهداف والخطط المعدة مسبقا وطرق تنفيذها (عبد الكريم وعلي كاظم، ٢٠٠٣ ص ٨٥).

مفهوم التدقيق الداخلي: وردت العديد من التعريفات التي حاولت ان تعرف التدقيق الداخلي والتي تدرجت حسب الحقب والمراحل التاريخية التي لحقت بهذه الوظيفة وقد تطرقنا في هذا البحث الى بعض التعريفات

المختلفة لهذه الوظيفة عرف (الجمعة ٢٠٠٦ : ٢٧) بأن التدقيق الداخلي يمثل تدقيق منظم ومستمر ودوري للسجلات والعمليات والتي تم تفويتها داخل المنشأة بواسطة جهاز وظيفي معين للقيام بهذا العمل ووجود مثل هذا الجهاز الوظيفي يؤدي إلى ضمان أن النظام المحاسبي كاف ويتم تفويته طبقاً للإجراءات المخططة كما يترتب عليه تسهيل تحقيق أهداف نظام الرقابة الداخلية.

وتكمن أهمية التدقيق الداخلي في أنه يساعد إدارة المنظمة على رفع جودة الأعمال وتقدير الأداء والمحافظة على ممتلكات وأصول المنظمة، إضافة إلى أنه يعتبر عين وأذن المراقب الخارجي، لذلك فقد ظهرت وتطورت وازدادت أهميتها نتيجة هذه العوامل (جربوع ، ٢٠٠٨ ، ١٢٨).

وكانت نظرة (الذنيبات ، ٢٠١٠ ، ٣٣) إلى التدقيق والذي شهد تطوراً متزايداً لغرض مواكبة التطورات التي حدثت في تكنولوجيا المعلومات، والذي أعد التدقيق الداخلي أحد أهم مقومات نظام الرقابة والتدقيق الداخلية وذلك لكونه وظيفة داخلية مستقلة يمارسها فرد أو مجموعة من الأفراد أو جهاز من داخل الوحدة لغرض تقديم خدمات الإدارة عن طريق التأكد من أن كافة أنظمة الرقابة الداخلية تمارس عملها على اتم وجه لتحقيق أهداف النظام الرقابي كما حدتها الإدارة، وذلك من خلال استخدام طرق مخططة ومنظمة مسبقة لتقدير وتحسين فاعلية إدارة المخاطر والرقابة وعملية التحكم المؤسسي.

أما بالنسبة للمنظمات المهنية فقد عرفه معهد المدققين في إنكلترا بأنه: عملية تقييم مستمرة داخل المنشأة بهدف خدمة هذه المنشأة وذلك عن طريق فحص وتقدير الأنشطة المختلفة التي تمارسها وتوصيل نتائج هذا التدقيق لكافة المستخدمين (المجمع العربي للمحاسبين القانونيين ٢٠٠١ ، ص ٢٢٦) .

اما فيما يخص نظام الرقابة الداخلية فإنه يحتل أهمية كبيرة في أي وحدة اقتصادية لما يوفره من إجراءات ووسائل رقابية فعالة عند مزاولة أي نشاط داخل الوحدة. فالهدف من وجود نظام رقابة داخلية هو حماية موجودات المنشأة والاطمئنان من دقة البيانات الإحصائية والمحاسبية لتحقيق الكفاءة الإنتاجية القصوى

ولضمان التزام الموظفين بالسياسات والخطط الإدارية المرسومة. وبذلك يتضح بأن نظام الرقابة الداخلية لا يقتصر على مراقبة النواحي المالية والمحاسبية فقط وإنما يشمل كافة الأنشطة الإجمالي للوحدة الاقتصادية. والرقابة عنصر مهم من وظائف الادارة للوقوف على مدى نجاح سياسات التخطيط المتتبعة للوحدة الإدارية ومدى تنفيذ تلك السياسات لتحقيق اهدافها، فيما ان الرقابة المالية جزء من وظيفة الادارة المالية التي تعني بالقرارات الاستثمارية والتمويلية فإن للرقابة دور في ترشيد تلك القرارات وضمان عدم مخالفتها للقوانين والتعليمات.

لقد أصبح لهذه الوظيفة اهمية كبيرة تتزايد بشكل مستمر يوما بعد يوم مع التزايد المستمر للفساد المالي والإداري في كافة مستويات مؤسسات الدولة مما القى بالعبء الاكبر على كاهل الهيئات الرقابية بكافة اشكالها لاحفاظ على الممتلكات الحكومية ولأهمية الموضوع سسلط الضوء على مفهوم الرقابة وبشقها الداخلي والخارجي.

مفهوم الرقابة المالية : ينصرف معظم المهتمين بالأمور المالية والحسابية في تفسير الرقابة المالية كونها رقابة خارجية في الوقت الذي نرى ان الرقابة المالية تحمل وجهين ، احدهما يمثل الرقابة والتدقيق الداخلي للمؤسسة (الرقابة الداخلية)، والآخر يمثل الرقابة الخارجية والمتمثلة بديوان الرقابة المالية كجهة متخصصة بعملية الرقابة والتدقيق لكافة الدوائر الحكومية في العراق ، وفي حقيقة الامر أن هناك ترابط مهني بين الرقابة الداخلية والرقابة الخارجية اي ان هناك تكامل في انشطتها ، اذ تعتمد الرقابة الخارجية في عملها على درجة فاعلية الرقابة الداخلية للمؤسسة وكلما كانت هذه الفاعلية كبيرة كلما كان هناك تركيز اكبر في نشاط الرقابة الخارجية في مجالات مهمة تحتاج الى دراسة وتعمق فضلا عن توفير الوقت والجهد ،اما تعريف الرقابة المالية فقد عرفت على انها عملية قياس مستمر بين ما تحقق من أداء فعلي وبين ما كان مخطط له مسبقا لغرض تشخيص الانحرافات والذي يكون عن طريق تغذية البيانات

بصورة عكسية ،ومن ثم اتخاذ الإجراءات الازمة لتصحيح المخطط او الأداء الفعلي او الاثنين معا (الشماع ١٩٩٢، ١٥٣).

كما وقامت عدد من المنظمات المهنية الدولية والأجنبية بتعريفه، ففي بداية تطبيقات الرقابة الداخلية كانت تركز على مراقبة النقد، ثم توسيعها إلى مراقبة الأصول الأخرى، إذ عرفها عام ١٦٣١ من المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA) بأنه مجموعة من الإجراءات والطائق المستخدمة في المنشأة، للمحافظة على النقية والأصول الأخرى، واكتشاف الأخطاء، وضمان دقة السجلات. (اللوسي، ٢٠٠٣: ٢١٤). وتبين أهمية الرقابة باعتبارها أحد أهم الوسائل لتقديم الكثير من الخدمات للجهات ذات المصلحة والعلاقة مع المنشأة، سواء كانت هذه الجهة طرف داخلي أو خارجي، إذ تساعد التقارير الصادرة عن المراقبين المنشآت في اتخاذ قراراتهم المختلفة والتي يعتمد عليها في رسم الخطط المستقبلية بناء على التقارير المحاسبية (الخطيب والرفاعي، ٢٠٠٨، ص ٤٩١).

تعريف ديوان الرقابة المالية: عرف الديوان بأنه تلك الهيئة الرقابية التي خولها الدستوري لممارسه حقها في الرقابة على كافة أموال الدولة، والتأكد من أن أوجه الإنفاق تمت حسب التبويبات والتخصيصات المعدة مسبقاً وحسب الأنظمة والتعليمات والحرص من عدم هدرها أو ضياعها أو سوء استخدامها (١٥).

اما فيما يخص اهداف الديوان فقد حدد قانون رقم (٣١) لسنة ٢٠١١ أبرز الأهداف وهي:

١-المحافظة على الأموال من الاختلاس والسرقة والسوء الاستخدام ومراقبة سير عمل التصرف فيه ومدى مطابقه الصرف مع المخطط وحسب الضوابط والأنظمة والقوانين

٢-العمل على رفع كفاءة الجهات الخاضعة للرقابة وتنمية قدراتهم في تحمل المسؤولية.

٤-المساهمة في نشر انظمة المحاسبة ومعايير التدقيق المستندة على المعايير المحلية والدولية (١٩).

الأداء: -

وهي عملية قياس الأداء الحالي ومقارنته بما هو مخطط مسبقاً، بهدف تعين وتصحيح الانحرافات لغرض تلافيها مستقبلاً (Horngren, 2006, 197).

أداء المدقق الداخلي: مستوى العام لإنجاز المدقق الداخلي في تحقيق الأهداف المرتبطة بطبيعة مسؤولياته والمهام الموكلة له مسبقاً. (Zureigat & AL-Moshaigeh, 2014: 74).

كفاءة العمل: يجب أن يتمتع العاملين في أجهزة التدقيق بمستوى مقبول وعال من المهارة الفنية إضافة إلى التأهيل العلمي والمظهر الحسن واللائق ويتمتع بأسلوب الاتصال والقدرة على التواصل والتفاهم مع الغير وضرورة مواصلة التعليم المستمر للمدققين وتحسين المستوى المهني لديهم.

المبحث الثاني: الجانب العملي:

المطلب الأول: طريقة وأدوات البحث في الدراسة الميدانية:

١- حدود وعينة البحث :-

تعد مديرية تربية النجف الأشرف واحدة من اهم الدوائر الخدمية الموجودة في المحافظة وذلك لكونها تلعب دور بارز و مهم في نهضة وتطوير المجتمع وبناء جيل متعلم ومتثقف ،خصوصا وان المديرية اخذت نحو التوسيع في الآونة الأخيرة بعد فتح العديد من المدارس والاقسام الأمر الذي أدى بالنتيجة الى زيادة تخصيصها المالي في الموازنة مما يتطلب تركيز الجهود في الحفاظ على عدم الهدر والضياع في الموازنة والذي يكون من خلال الاهتمام بالتدقيق الداخلي باعتباره صمام الأمان للمديرية لذا تمأخذ آراء المستبدين على هذا الضوء من خلال توزيع استمارة الاستبيان عليهم والتي كانت تمثل الجانب العملي للبحث والتي وزعت على عدد من الأكاديميين والمحاسبين والمدققين والذين يمارسون مهامهم الوظيفية في الدوائر الحكومية الخدمية في محافظة النجف الاشرف وكان عدد الاستمارات الموزعة ثمانون استمارة وعدد الاستمارات التي تم استرجاعها هي ثلاثة وستون استمارة وتم اعتماد ستون استمارة لاستبعاد ثلاثة

استمرارات لعدم اكتمال معلوماتها. وقسمت محاور الاستبانة الى ثلاث محاور، حيث كان المحور الأول يتمثل بقياس مدى التزام المدقق الداخلي بالقوانين والانظمة والتعليمات النافذة وتم الاستبيان عن ذلك بعشرة اسئلة، اما المحور الثاني فكان يتمثل بقياس مدى تأثر أداء التدقيق الداخلي في ظل التعاون المشترك بين وحدة التدقيق الداخلي وديوان الرقابة المالية وكان عدد الاسئلة أيضا عشرة اسئلة، اما المحور الثالث كان يتضمن المعوقات التي تحد من أداء المدقق الداخلي وكانت عشرة اسئلة ايضا.

مقياس البحث: تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي والذي يتكون من خمسة درجات من المستويات في قياس درجة الموافقة من عدم الموافقة لكل فقرة من فقرات البحث.

جدول رقم (١) مقياس ليكرت الخماسي

درجة المقياس	درجة الموافقة	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	الاتجاه العام
اتفاق وبشدة	1	0-20%	1-1.9	الفقرة ذات تأثير ودلالة إحصائية عالية
اتفاق	2	21-40%	1.9-2.61	الفقرة ذات تأثير ودلالة إحصائية جيدة
محايد	3	41-60%	2.61-3.5	الفقرة محايده ولا تملك تأثير او دلالة إحصائية
لا اتفق	4	61-80%	3.5-4.2	الفقرة ذات تأثير ودلالة إحصائية ضعيفة
لا اتفق وبشدة	5	81-100%	4.2-5	الفقرة ذات تأثير ودلالة إحصائية جدا ضعيفة

درجة المصداقية: يتم القياس في هذا الجانب مدى ثبات استماره الاستبانة ودرجة مصدقتيها ومدى امكانية الاعتماد عليها وحسب مقياس الفاکرونباخ ، حيث تم الاعتماد على برنامج (spss) في اختبار الاستبانة وتم لكل محور وكما يلي:-

جدول رقم (٢) معامل الثبات الفاکرونباخ

المحور	ت	البيان	قيمة معامل الثبات
١		بيان مدى التزام المدقق الداخلي بالقوانين والأنظمة والتعليمات النافذة	0.885
٢		مدى تأثر أداء التدقيق الداخلي في ظل التعاون المشترك بين وحدة التدقيق الداخلي وديوان الرقابة المالية	0.735
٣		المعوقات التي تحد من أداء المدقق الداخلي	0.732

يبين الجدول اعلاه معامل الثبات لمحاور الاستبانة حيث يتراوح (٠,٨٨٥) للمحور الاول و(٠,٧٣٥) للمحور الثاني و(٠,٧٣٢) للمحور الثالث ويدل هذا الجدول على قوة ثبات المصداقية لاجابات وامكانية الاعتماد على النتائج التي تم الحصول عليها.

التحليل الديموغرافي لعينة البحث:

تم اعتماد خمسة متغيرات ديموغرافية لعينة الدراسة وهي مكان العمل والمؤهل الدراسي والتخصص وعدد سنوات الخدمة لأهمية ذلك في الاطمئنان لدى نتائج الدراسة في التزام المدقق الداخلي بتوجيهات ديوان الرقابة المالية ومدى انعكاس ذلك على أدائه في المؤسسات الحكومية الخدمية وكما يلي:-

١- مكان العمل لعينة البحث ويبين الجدول في ادناء ذي الرقم (٣) ان اعلى نسبة من المستبدين هم مكان عملهم في شعبة التدقيق الداخلي وكانت (٤٥%) ويأتي بعدها قسم الحسابات وكانت النسبة هي (٣٥%) ويأتي ديوان الرقابة المالية بنسبة (١١,٦%) اما قسم الإدارة فيأتي بنسبة (٨,٣٣%) وهي نسب جيدة للاطمئنان لأجوبة الدراسة.

جدول رقم (٣) يبين مكان العمل

مكان العمل	قسم الحسابات	شعبة الرقابة والتدقيق الداخلي	الادارة	النسبة المئوية
				8.33%
				45%
				35%
				11.6%

٢- المؤهل العلمي لعينة البحث:

ويبيين الجدول في ادناء ذي الرقم (٤) ان اعلى نسبة من المستبدين هم من حملة شهادة البكالوريوس وكانت (٦٣,٣%) ويأتي بعدها حملة شهادة الماجستير وكانت النسبة هي (١٨,٣%) ويأتي المستبدين من هم من حملة شهادة الدبلوم بنسبة (٨,٣%) اما حملة شهادة الاعدادية فيأتي بنسبة (٦,٦%) واخيرا حملة شهادة الدكتوراه وهي النسبة الاضعف كانت (٣,٣%) وهي نسب جيدة للاطمئنان لأجوبة الدراسة.

جدول رقم (٤) يبين مستوى المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
الدكتوراه	2	3.3%
الماجستير	11	18.3%
البكالوريوس	38	63.3%
الدبلوم	5	8.3%
الاعدادية	4	6.6%

٣-التخصص :

كان التخصص لعينة البحث مبينه في الجدول رقم (٥) ادناء وتشير ان اعلى نسبة من التخصصات العلمية هي كانت المحاسب وهي (٣٨,٣٪) ويأتي بعدها تخصص مدقق وكانت (٣٦,٦٪) ويأتي بعدها مدير حسابات وكانت النسبة هي (١٦,٦٪) ويأتي بعدها المحاسب القانوني بنسبة (٥٪) اما باقي التخصصات كانت بنسبة (٣,٣٪) وهي نسب جيدة للاطمئنان لأجوبة الدراسة.

جدول رقم (٥) يبين نسبة التخصص

النسبة المئوية	التكرار	التخصص
مددق	22	36.6%
محاسب	23	38.3%
مدير حسابات	10	16.6%
محاسب قانوني	3	5%

3.3%	2	باقي تخصصات
------	---	-------------

٤- عدد سنوات الخدمة:

ويبيّن الجدول رقم (٦) ادنـاه سنوات الخدمة للعينـة، حيث كانت أعلى نسبة من سنوات الخدمة وهي التي تقع بين (من ١٠ إلى ١٥ سنة) ويأتي بعـدها (أكـثر من ١٥ سنة) ويأتي بعـدها (من ٥ إلى ١٠ سنـوات) ويأتي بعـدها (أقل من ٥ سنـوات) وهي نـسب تـشير إلى أن عـينة الـبحث من لديـهم سنـوات كـافية من الخـدمة وهي جـيدة لـلـاطـمـئـنـان لـأـجـوـبـةـ الـدـرـاسـةـ. جـدولـ رقمـ (٦)ـ يـبـيـنـ عـدـدـ سنـواتـ الـخـدـمـةـ

سنوات الخدمة	أقل من ٥ سنوات	من ٥ إلى ١٠ سنـوات	من ١٠ إلى ١٥ سنـة	أكـثر من ١٥ سنـة	النـسبـ المـنـوـيـةـ
10%	20%	48.3%	21.6%		
النـكـارـ	6	12	29	13	

نتائج تحليل اجابـاتـ الـافـرادـ عـيـنةـ الـبـحـثـ:

المحور الأول: بيان مدى التزام المدقق الداخلي بالقوانين والأنظمة والتعليمات النافذة:

أـ- أـدـارـةـ نـشـاطـ التـدـقـيقـ الدـاخـلـيـ وـالـتـخـطـيـطـ وـالـمـتـابـعـةـ لـعـمـلـيـةـ التـدـقـيقـ، يـوضـحـ الجـدولـ رقمـ (٧)ـ اـدـنـاهـ المـتوـسـطـ المـوزـونـ وـدـرـجـةـ الـانـحـرـافـ لـكـلـ فـقـرـاتـ مـحـورـ الـاستـبـانـةـ، حيثـ كـانـ المـتوـسـطـ العـامـ لـمـحـورـ هوـ (٣,٨٦٨ـ)ـ وـالـانـحـرـافـ كـانـ (١,٢٨٨ـ)ـ وـهـوـ يـدـلـ عـلـىـ اـهـمـيـةـ التـسـيـقـ بـالـعـمـلـ وـتـبـادـلـ الـمـعـلـومـاتـ بـيـنـ التـدـقـيقـ الدـاخـلـيـ وـدـيـوـانـ الرـقـابـةـ الـمـالـيـةـ وـهـيـ كـانـتـ (١,٢٩١ـ)ـ وـأـنـ اـدـارـةـ نـشـاطـ التـدـقـيقـ الدـاخـلـيـ دـاخـلـ الـمـديـرـيـةـ يـدـارـ بـمـسـتـوـيـ جـيدـ مـنـ الـكـفـاءـ وـالـمـهـنـيـةـ وـالـالـتـزـامـ بـالـأـنـظـمـةـ وـالـقـوـانـيـنـ النـافـذـةـ مـنـ خـلـالـ الـلـتـزـامـ

بوضع خطة عمل لأولويات نشاط التدقيق الداخلي وكانت النسبة (٣,٨٩) وانحراف (١,٢٩) اما السؤال الخامس نسبة اهتمام مدير التدقيق بمتابعة ملاحظات الديوان على الجهات الخاضعة للرقابة كانت (٣,٧٧) وانحراف (١,٣٣٩) اما فيما يخص تقويم أداء المدققين الداخليين من قبل مسؤولهم وضرورة اشراكهم بورشات العمل والدورات لتطوير مهاراتهم فكانت (٤,١٧) وانحراف (١,٣١٤) اما الرابع والتي كانت لقياس التقييم السنوي للمدققين الداخليين كانت (٣,٦٣) وانحراف (١,٢٠٨). وهي دلالة جيدة ذات تأثير ايجابي لأهمية التزام مدير التدقيق بالأنظمة والقوانين النافذة على تحسين أداء التدقيق الداخلي

جدول رقم (٧) يبين المتوسط الموزون والانحراف المعياري لإجابات المحور الاول الفقرة (أ) وهي ادارة نشاط التدقيق الداخلي عن المعلومات المبينة $n=60$

السؤال	ن	النحو	المتوسط الموزون	الانحراف المعياري
١	يقوم مدير التدقيق الداخلي بتقدير اداء موظفيه وتحديد الاحتياجات للبرامج التدريبية وورشات العمل المقامة من قبل الجهات الرقابية الخارجية	٤.١٧	1.314	
٢	يتولى مدير التدقيق الداخلي التسويق وتبادل المعلومات والاجابة والاعطف على الكتب الموجهة من قبل الجهات الرقابية الخارجية	3.89	1.291	
٣	يلتزم مدير التدقيق الداخلي بوضع خطة عمل تعتمد على اولويات نشاط التدقيق الداخلي والتي تشمل نطاق مهمة	3.89	1.291	

التدقيق ، الاهداف والتقویت من اجل تحسین نوعیة العمل			
1.208	3.63	يتم اجراء تقييم سنوي للمدققين الداخليين على ضوء الكفاءة المهنية والخبرة والمهارة في الاداء من قبل مدير التدقيق الداخلي	٤
1.339	3.77	يثابر مدير التدقيق الداخلي بمتابعة الاجراءات المتخذة من قبل الجهات الخاضعة للرقابة والملاحظات التي تم الابلاغ عنها في تقارير ديوان الرقابة المالية	٥
1.288	3.868	المتوسط الموزون	

بـ-الكفاءة والعنایة المهنية وتنفيذ اجراءات عملية الرقابة والتدقيق الداخلي:

يوضح الجدول رقم (٨) من خلال المتوسط العام للإجابات الذي كان (٣,٧٨٨) وانحراف (٦,٦٠٣) وهو ذات دلالة احصائية تشير الى ان المدققين الداخليين يسعون الى بذل العناية المهنية الازمة في تنفيذ اجراءات عملية التدقيق لما ورد في السؤال الاول بنسبة (٣,٩١) وانحراف (١,٣١٨) وكانت الاستفادة من تقارير ديوان الرقابة المالية لتطوير مهاراتهم المهنية وكما مبين في السؤال الثاني الذي احتل اعلى نسبة وهي (٣,٩٢) وانحراف (١,٣٨٤) أما التزام المدقق الداخلي بمبدأ المصداقية فكان نسبته وكانت من خلال السؤال الرابع وكانت بنسبة (٣,٦٢) وانحراف (١,٢٠٩) اما اجابة السؤال الثالث عن حرص المدقق الداخلي من اجل زيادة المعرفة بمتطلبات العمل الوظيفي كانت بنسبة (٧١.٣) وانحراف (١,٣٦٣) كذلك تبين اجابة السؤال الخامس عن سعي المدقق للحفاظ على موضوعيته حيث كانت النسب (٣,٧٨) وانحراف (١,٣٢٩).

يوضح الجدول رقم (٨) يبين المتوسط الموزون والانحراف المعياري لإجابات المحور الاول الفقرة

(ب) الكفاءة والعناء المهنية وتنفيذ اجراءات عملية الرقابة والتدقيق الداخلي

السؤال	النحو	المتوسط الموزون	ت
١	1.319	يسعى المدققين الداخليين الى تطوير مهاراتهم المهنية وزيادة كفاءتهم وتحسين جودة خدماتهم في مجال التدقيق الداخلي	٣.٩١
٢	1.318	يرحص المدقق الداخلي على الاخذ بعين الاعتبار تقارير ديوان الرقابة المالية للاستفادة منها لتحسين اداء داخل الوحدة الحكومية	٣.٩٢
٣	1.384	يرحص المدقق الداخلي على بذل العناء اللازم عند تنفيذ اجراءات التدقيق الداخلي بما يتواافق مع القوانين والتعليمات من اجل زيادة المعرفة بمتطلبات العمل الوظيفي	٣.٧١
٤	1.209	يدعم المدقق الداخلي نتائج عمليات التدقيق بالأدلة الكافية وتوثيق المعلومات الازمة حرصا منه على مبدأ المصداقية	٣.٦٢
٥	1.329	يحافظ المدقق الداخلي على موضوعيته من خلال اجتناب اي اعمال او اي تعارض في المصالح بإمكانها ان تؤثر عليه	٣.٧٨
	6.603	المتوسط العام	٣.٧٨٨

المحور الثاني: مدى تأثر أداء التدقيق الداخلي في ظل التعاون المشترك بين وحدة التدقيق الداخلي وديوان الرقابة المالية:

أ: التسويق في تخطيط التدقيق:

يتضح من الجدول رقم (٩) أدناه ان المتوسط العام للمحور الثاني (أ) هو (٤,٨٨) وانحراف معياري (١,٢٧٤) مما يبين ان هناك تأثير ايجابي على أداء التدقيق الداخلي في حال وجود تعاون مشترك بين التدقيق الداخلي وديوان الرقابة المالية ،حيث ظهرت نتيجة المتوسط الموزون لـإجابة السؤال الثالث عن امكانية العمل المشترك من اجل تكملة نتائج كل منهما الاخر بنسبة (٤,٣٢) وانحراف (١,١٣٦)، ويليه السؤال الأول عن اعتبار التقويض القانوني محفزا قويا لتأكيد العمل المشترك وكان المتوسط الموزون (٤,٢٠) وانحراف (١,٣٨٣) اما فيما يخص تجنب الازدواجية ولتركيز جهود التدقيق فكانت النسب (٤,١٥) وانحراف (١,٢٦١) والسؤال الثاني عن مدى ضمان الكفاية من خلال تقييم نظام الرقابة والتدقيق الداخلي فكانت النسب (٣,٩١) وانحراف (١,٣٨٤) ويأتي السؤال الرابع عن امكانية الاستفادة من الادلة الارشادية من قبل التدقيق الداخلي وكانت النسبة (٣,٨٦) وانحراف (١,٢٠٦)، مما تبين من تحليل احبابات المحور الثاني ان هنالك تأثير كبير للعمل المشترك والتعاون والتنسيق بين الديوان والتدقيق الداخلي والذي من شأنه الاسهام في تحسين اداء التدقيق الداخلي وبالتالي زيادة قيمة الخدمات المقدمة من قبل الوحدة الحكومية الخدمية.

يوضح الجدول رقم (٩) بين المتوسط الموزون والانحراف المعياري لإجابات المحور الثاني الفقرة

(١) التنسيق في تخطيط التدقيق.

الانحراف المعياري	المتوسط الموزون	السؤال	ت
1.383	4.20	يجوز اعتبار وجود التقويض القانوني الرسمي محفزا قويا لتأكيد التعاون الفعال بين الأجهزة الرقابية والتدقيق الداخلي	١
1.384	3.91	عند تقييم نظام الرقابة والتدقيق الداخلي، يمكن للديوان ضمان الكفاية كأساس لتحديد نطاق ومستوى اجراءات التدقيق التي يتم استخدامها	٢
1.136	4.32	يمكن للديوان الرقابة المالية ووحدة التدقيق الداخلي التعاون في التدقيق على الجهة الخاضعة للرقابة لتكميلة نتائج كل منها للأخر	٣
1.206	3.86	يمكن استخدام الأدلة الارشادية التابعة للديوان من قبل وحدة التدقيق الداخلي أيضا	٤
1.261	4.15	يعتبر التنسيق بين ديوان الرقابة المالية ووحدة التدقيق الداخلي ضروريا لتجنب الازدواجية وكذلك لزيادة وتركيز جهود التدقيق	٥

1.274	4.88	المتوسط العام
-------	------	---------------

ب- خصائص التقارير الموجهة من قبل ديوان الرقابة المالية:

يتضح من الجدول رقم (١٠) أدناه ان المتوسط العام للمحور الثاني (ب) هو (٣,٨٠٨) وانحراف معياري (١,٢٧٩) مما يبين ايضا ان هناك تأثير ايجابي على أداء التدقق الداخلي في حال اتمام التقارير التابعة لليوان وتقديمة في وقت يتيح للمستخدمين الاستفادة منه ،وكما جاء في نسبة السؤال الرابع وهي (٤,٢٧) وانحراف (١,٣١٣) ويشير في فقرة الاعتماد على توصيات تقارير الديوان وقدر تعلقها بتصحيح الاخطاء ومعالجتها للجهات الخاضعة للرقابة فكانت نسبة المعدل الموزون (٣,٧٧) وانحراف (١,٢٧٤)،يليها الفقرة الثالثة والتي تبين اتسام التقارير بالتكامل والايجاز دون الاخلال بجودة الموضوع وكانت النسبة (٣,٧٧) وانحراف (١,٢٧٤) ،ويأتي بعدها السؤال الأول والنسب كانت (٣,٦٢) وانحراف (١,٣٢٤) عن احتواء التقارير على ملاحظات مهمة حول تطوير نظام الرقابة والتدقيق الداخلي ، واخيرا السؤال الثاني فكانت غالبية الاجابات محابدة من حيث طريقة كتابة التقرير بصورة سهلة وواضحة لتجنب سوء الفهم من قبل المستخدمين كانت النسب (٣,٦١) وانحراف (١,٢٠٨).

يوضح الجدول رقم (١٠) يبين المتوسط الموزون والانحراف المعياري لاجابات المحور الثاني الفقرة (ب) خصائص التقارير الموجهة من قبل ديوان الرقابة المالية

السؤال	المتوسط الموزون	الانحراف المعياري	ت
يتضمن التقرير على ملاحظات مهمة حول نظام الرقابة والتدقيق الداخلي من شأنها ان تسهم بتحقيق جودة الأداء	3.62	1.324	١

١.٢٠٨	٣.٦١	تم اعداد التقارير في صورة مكتوبة بحيث تكون اقل عرضة لسوء الفهم	٢
١.٢٧٤	٣.٧٧	تنقسم التقارير بالتكامل مع الایجاز دون الاخال بجودة عرض وتحليل الموضوع	٣
١.٣١٣	٤.٢٧	يتم انجاز وتقديم التقرير من قبل الديوان في وقت مبكر ومناسب لكي يتيح لغالبية المستخدمين الاستفادة منه	٤
١.٢٧٤	٣.٧٧	يمكن للمدقق الداخلي الاعتماد على توصيات تقارير الديوان التي تتعلق بتصحيح الأخطاء والقصور في أداء الجهات الخاضعة للرقابة	٥
١.٢٧٩	٣.٨٠٨	المتوسط العام	

المotor الثالث: المعوقات التي تحد من أداء المدقق الداخلي:

يتضح من الجدول (١١) أدناه ان المتوسط العام للمotor الثالث (٤,٥٢) وانحراف معياري (١,٢٤٨) وهو ذات دلالة سلبية واضحة تشير الى وجود معوقات حقيقة تواجه عمل التدقيق والتي بدورها تحد من تحسين أداء المدقق الداخلي ،وكانت ابرز المعوقات هي التي ترتبط بالإدارة العليا لعدم اصدار تعليمات تنقسم بالشدة اتجاه الاقسام الغير متعاونة مع الرقابة الداخلية حيث كانت النتائج (٤,٤٤) وانحراف (١,٣٦٨) كذلك ان الهيكل التنظيمي للمديرية لا يسهم بشكل فعال في تطوير الأداء الوظيفي وكان واضح في الفقرة الخامسة (٤,٢٢) وانحراف (١,٣٦٦) وكانت عملية التقييم ايضا من ابرز المعوقات كما مبين بالنسب (٤,٩٤) وانحراف (١,١٤٤)،يليها عدم الاستفادة من العمل الجماعي

لتشكيل حافز معنوي (٣,٩٣) وانحراف (١,١٢٧)، كما وان عدم اتخاذ الاجراءات اللازمة عند كشف التلاعب او الاخطاء المتعمدة كانت ايضا سبب في الحد من تطوير المهارات للمدقق في الفقرة الثامنة (٣,٩٣) وانحراف (١,١٢٧)،اما فيما يخص تقواط الكفاءة وعدم تفهم الادوار لكل من المدقق الداخلي وديوان الرقابة المالية فكانت النتائج تباعا كما يلي (٣,٩٢) وانحراف (١,٣١٩) و(٣,٩٢) وانحراف (١,٣١٩) يليها الغموض في بعض المسائل التدقيقية الامر الذي يدفع المدقق الى الاجتهاد الشخصي لحلها وقد يخطئ او يصيّب والنسب كانت (٣,٨٠) وانحراف (١,٣٦٣) اما عدم ادراك المدقق ان الديوان هو جهة عليا وعدم الاهتمام باقتراحات وحدة التدقيق من قبل الادارة العليا فكانت النسب كما يلي (٣,٧٨) وانحراف (١,٢٠٩) و(٣,٦٤) وانحراف (١,١٣٨) يوضح الجدول رقم (١١) يبين المتوسط الموزون والانحراف المعياري لاجابات المحوّر الثالث المعوقات التي تحد من أداء المدقق الداخلي.

السؤال	ت	النحو	النحو
السؤال	ت	النحو	النحو
١	يلجأ المدقق في بعض الاحيان الى الاجتهاد الشخصي للبت في بعض المسائل التدقيقية	1.363	3.80
٢	عدم إدراك المدقق الداخلي أن ديوان الرقابة المالية هو جهة عليا	1.209	3.78
٣	عدم تفهم دور كل من ديوان الرقابة المالية ووحدة التدقيق الداخلي	1.319	3.92

٤	تفاوت كفاءة مدققي جهاز الرقابة المالية ووحدة التدقيق الداخلي	3.92	1.319
٥	لدى المدقق الداخلي شعور بأن الهيكل التنظيمي للمديرية لا يساهم في تطوير الأداء الوظيفي	4.22	1.366
٦	لدى المدقق الداخلي شعور بأن التقييم لا يتم وفق اسس ومعايير وضوابط معينة	4.94	1.144
٧	غياب ثقافة العمل بروح الفريق الواحد والتي يمكن استخدامها كحافز معنوي للوصول لمستويات الأداء المثلثي	3.93	1.127
٨	ينتاب المدقق الداخلي الشعور بالإحباط لعدم اتخاذ الاجراءات اللازمة عند كشفه لعمليات الغش والتلاعب او الاطفاء المتعتمدة	3.93	1.127
٩	عدم اصدار تعليمات من قبل الادارة العليا تتسم بالشدة اتجاه الادارات والاقسام الغير متعاونة مع قسم الرقابة والتدقيق الداخلي	4.44	1.368
١٠	تعنى الادارة العليا بالتعرف على اقتراحات وحدة الرقابة والتدقيق الداخلي والأخذ بها في عملية تحسين جودة الخدمات المقدمة	3.64	1.138
	المتوسط الموزون	4. 52	1.248

-اختبار فرضيات البحث، يوضح الجدول رقم (١٢) ادناه مستوى الارتباط بين محاور الاستبانة حسب معامل ارتباط بيرسون ، حيث ان نسبة ارتباط محور التزام المدقق الداخلي بالقوانين والأنظمة والتعليمات النافذة هي (.٧٤٨*) وهي رابطة معنوية طردية قوية عند مستوى دلالة (.٠٠١)، تشير الى تأثير الالتزام على مستوى الاداء الوظيفي ،فكما كان الالتزام كبير كلما كان مستوى الاداء اكبر وبالتالي الانعكاس ايجابا على قيمة الخدمات المقدمة للمديرية ،كما أن نسبة الارتباط بين محور تأثير أداء المدقق الداخلي مع التعاون المشترك بين التدقيق الداخلي وديوان الرقابة المالية هو ارتباط طردي قوي حيث كانت النسبة هي (.٧٩٥*) عند مستوى دلالة (.٠٠١) مما يدل على أنه كلما كان التنسيق قوي بينهما كلما كان أداء التدقيق الداخلي عالي ،اما معامل الارتباط بين محور الاداء الوظيفي والمعوقات التي تحد من أداء التدقيق فالنسبة كانت (*-٩٠٣) وهي علاقة عكسية قوية عند مستوى دلالة (.٠٠١) تدل على وجود مؤشرات قوية عن انخفاض مستوى الاداء الوظيفي بسبب هذه المعوقات التي تواجه مهنة التدقيق الداخلي وتعكس بدورها تبعاً تأثيراً سلبياً على واقع وجودة الخدمات المقدمة من قبل الوحدات الخدمية.

جدول رقم (١٢) نتائج اختبار فرضيات البحث وفق معلم ارتباط بيرسون لمحاور البحث $n=60$

اسم المحور	محور الالتزام بالقوانين	محور تنسيق العمل المشترك	محور معوقات الالتزام
الالتزام بالقوانين	1	.748*	-.903*
تنسيق العمل المشترك	.748*	1	.795*
معوقات الالتزام	-.903*	.795*	1
Sig.	.000	.000	.000

* عند مستوى معنوي (٠,٠١) (٢-tailed)

الاستنتاجات والتوصيات:

١-في ضوء النتائج المستخلصة من عرض وتحليل الجانبين النظري والعملي للبحث تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها:-

أ-أظهرت النتائج للبحث وجود علاقة طردية بين الالتزام بالمعايير الدولية والمحلية للتدقيق الداخلي وتحسين أداء المدقق الداخلي.

ب-أحد أهم نقاط الضعف هي ارتباط شعبة التدقيق الداخلي بالإدارة، لأن عمل هذه الشعبة سوف يتأثر بذلك كون الإدارة هي التي يطالها العقاب أو المكافأة.

ج-ان وجود عمل مشترك ممنق مكمل أحدهما للأخر بين التدقيق الداخلي وديوان الرقابة المالية من شأنه ان يجنب الا زدواجية وكذلك يركز جهود التدقيق للوصول الى اعلى المستويات بالأداء.

د-عدم اصدار تعليمات تتسم بالشدة من قبل الادارة تجاه الاقسام الغير متعاونة وكذلك عدم اتخاذ اجراءات حازمة عند اكتشاف الاخطاء المتعتمدة الامر الذي يولد الاحباط لدى المدقق الداخلي مما يوثر سلبا على أداءه وبالتالي الانعكاس سلبا على جودة خدمات المديرية.

و-ان انجاز التقارير الرقابية الصادرة من قبل الديوان في اوقات مبكرة وكذلك كتابتها بصورة سهلة غير غامضة من شأنها ان تمكن المدقق الداخلي من الاعتماد عليها.

٢_التوصيات:-

أ-تعزيز دور جهاز الرقابة والتدقيق الداخلي من خلال دعم واهتمام الادارة العليا بهذا القسم لأهميته ودوره في الحفاظ على المال العام داخل الدوائر الحكومية.

- ب-ضرورة زيادة اطلاع المدقق الداخلي على معايير التدقيق الداخلي المحلية والدولية (IIAS) وخصوصا المعايير ذات الخصائص التي يجب توفرها فيه، لضمان تحقيق رقابة فاعلة للأداء بشكل عام.
- ج-اشراك المدقق الداخلي بالدورات المقامة من قبل الجهات الرقابية الخارجية.
- د-على مسؤول جهاز التدقيق أن يعد برنامج لتنمية الموارد البشرية لقسم التدقيق الداخلي.
- ه-اعتماد التدقيق الداخلي كوظيفة ذات قيمة مضافة للمؤسسة أكثر من كونها أجهزة إدارية لها مهام محددة.
- و-بالنظر للمؤشرات العامة بخصوص الفساد المالي في تنفيذ الموازنة العامة للدولة لذلك يجب التسريع وتکثيف البحث المستمر في تطوير أجهزة التدقيق الداخلي واعتبارها صمام الأمان الذي يحد وينمّع ويقلل من حجم الهدر والخسائر في الموازنة.

المراجع:

أولاً: القوانين والتعليمات:

- الدستور العراقي للعام ٢٠٠٥.
- قانون ديوان الرقابة المالية رقم (٤٢) لسنة ١٩٦٨ المنشور في جريدة الواقع العراقية بالعدد (١٥٦١) في ١٩٦٨/٤/٢٧.
- قانون ديوان الرقابة المالية رقم (٢٩) لسنة ٢٠٠٤ المنشور في جريدة الواقع العراقية بالعدد (٣٩٨٣) في ٢٠٠٤/٦/١٠.
- قانون ديوان الرقابة المالية رقم (٣١) لسنة ٢٠١١ المنشور في جريدة الواقع العراقية بالعدد (٤٢١٧) في ٢٠١١/١١/١٤.
- النظام الداخلي لديوان الرقابة المالية رقم (١) لسنة ٢٠١٢ المنشور في جريدة الواقع العراقية بالعدد (٤٢٦٥) في ٢٠١٣/١/٢٨.

ثانياً: المراجع العربية:

- عبد الكريم، حسن وعلي كاظم، كريمة "المناخ التنظيمي لأجهزة التدقيق الداخلي في الوحدات الحكومية وأثرها في استقلاليتها" .
- الوردات، خلف عبد الله. (٢٠٠٦). التدقيق الداخلي بين النظرية والتطبيق وفقاً لمعايير التدقيق الداخلي الدولية، عمان، دار الوراق للنشر والتوزيع.
- جمعة، أحمد حلمي "إدراك الإدارة العليا لتطور المعرفة في مهنة التدقيق الداخلي وتأثيره على دور المدقق الداخلي: دراسة تحليلية" ، المجلة العربية للعلوم الإدارية مجلس النشر العلمي ، الكويت، المجلد (١٣) العدد (١) لسنة ٢٠٠٦ .
- احسان عبد الحسين، دور الاجهزة الرقابية في مكافحة الفساد في العراق، قسم البحوث والدراسات، هيئة النزاهة ، ٢٠١٠ .
- جربوع، يوسف محمود. (٢٠٠٨). أساسيات الإطار النظري في مراجعة الحسابات. غزة: فلسطين، الجامعة الإسلامية.
- الذنيبات، علي عبد القادر . (٢٠١٠). تدقيق الحسابات في ضوء المعايير الدولية: نظرية وتطبيق. الطبعة الثالثة، عمان، المؤلف.
- المجمع العربي للمحاسبين أ، "مفاهيم التدقيق المتقدمة" ، المجمع العربي للمحاسبين، عمان، الأردن، ٢٠٠١ .
- جمعية المجمع العربي للمحاسبين القانونيين (٢٠٠١). ادارة واستراتيجية العمليات. عمان، الأردن.
- الشمام، خليل محمد حسن ،(١٩٩٢)،الإدارة المالية ،ط٤ ،مطبعة الخلود ،بغداد ،العراق .
- الآلوسي، حازم هاشم. (٢٠٠٣). الطريق إلى علم المراجعة والتدقيق. طرابلس، الجامعة المفتوحة.
- الخطيب، خالد راغب، والرفاعي خليل محمود، (٢٠٠٨). الأصول العلمية والعملية لتدقيق الحسابات مدخل نظري وعملي، ط ١ ، عمان: دار المستقبل للنشر والتوزيع، الأردن.
- اسماعيل، اسماعيل خليل وعدس، نائل حسن. (٢٠١٠). المحاسبة الحكومية، عمان، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

ثالثاً: المراجع الأجنبية :

- 1-Horngren, C.T, Datar, S, Foster, G, Rajan, M &. Ittner, C. (2006). Cost Accounting: A Managerial Emphasis. 12th edition, New Jersey, Upper. Saddle River: Prentice Hall. 2-Zureigat, Q.M. & AL-Moshaigeh,A. (2014). “Measuring the performance of Internal Audit Function in Saudi Listed Companies: An Empirical Study”. International Business Research, ٧ (٧):

اولا: المعلومات الديموغرافية: -

أ_ مكان العمل: -

..... الدائرة.....

..... (الإدارة) (وحدة الرقابة والتدقيق الداخلي)

..... (قسم الحسابات) (ديوان الرقابة المالية)

ب - المؤهل العلمي: -

..... (دكتوراه) (ماجستير) (بكالوريوس) ()

..... (دبلوم) () () () (آخرى.....)

ج-التخصص: -

..... (مدقق) (محاسب) (مدير حسابات) ()

..... (محاسب قانوني) () () () (آخرى.....)

د- عدد سنوات الخدمة: -

() () من ٥ الى ١٠ سنوات () () أقل من ٥ سنوات

() من ١٠ الى ١٥ سنة () () أكثر من ١٥ سنة

المحور الأول: بيان مدى التزام المدقق الداخلي بالقوانين والأنظمة والتعليمات النافذة

أ: إدارة نشاط التدقيق الداخلي والتخطيط والمتابعة لعملية التدقيق

البيان	١	٢	٣	ات		
تبشدة	لا اتفق	لا اتفق	محайд	اتفق	اتفق	وبشدة
١					يقوم مدير التدقيق الداخلي بتقويم اداء موظفيه وتحديد الاحتياجات للبرامج التدريبية وورشات العمل المقامة من قبل الجهات الرقابية الخارجية	
٢					يتولى مدير التدقيق الداخلي التنسيق وتبادل المعلومات والاجابة والاعطف على الكتب الموجهة من قبل الجهات الرقابية الخارجية	
٣					يلتزم مدير التدقيق الداخلي بوضع خطة عمل تعتمد على اولويات نشاط التدقيق الداخلي والتي تشمل نطاق مهمة التدقيق ، الاهداف والتوقیت من اجل	

تحسين نوعية العمل				
٤ يتم اجراء تقييم سنوي للمدققين الداخليين على ضوء الكفاءة المهنية والخبرة والمهارة في الاداء من قبل مدير التدقيق الداخلي				
٥ يثابر مدير التدقيق الداخلي بمتابعة الاجراءات المتخذة من قبل الجهات الخاضعة للرقابة واللاحظات التي تم الابلاغ عنها في تقارير ديوان الرقابة المالية				

ب: الكفاءة والعناء المهنية وتنفيذ اجراءات عملية الرقابة والتدقيق الداخلي

البيان	ت	البيان	ت	البيان	ت
لا اتفق وبشدة	لا اتفق	محايد	اتفاق	اتفاق وبشدة	لا اتفق وبشدة
يسعى المدققين الداخليين الى تطوير مهاراتهم المهنية وزيادة كفاءتهم وتحسين جودة خدماتهم في مجال التدقيق الداخلي	١				
يحرص المدقق الداخلي على الأخذ بعين الاعتبار تقارير ديوان الرقابة المالية للاستقادة منها لتحسين اداءه داخل الوحدة الحكومية	٢				

					<p>يحرص المدقق الداخلي على بذل العناية اللازمة عند تنفيذ اجراءات التدقيق الداخلي بما يتوافق مع القوانين والتعليمات من اجل زيادة المعرفة بمتطلبات العمل الوظيفي</p>	٣
					<p>يدعم المدقق الداخلي نتائج عمليات التدقيق بالأدلة الكافية وتوثيق المعلومات اللازمة حرصا منه على مبدأ المصداقية</p>	٤
					<p>يحافظ المدقق الداخلي على موضوعيته من خلال اجتناب اي اعمال او اي تعارض في المصالح بإمكانها ان تؤثر عليه</p>	٥

المحور الثاني: مدى تأثر أداء التدقيق الداخلي في ظل التعاون المشترك بين وحدة التدقيق الداخلي وديوان الرقابة المالية.

أ-التسريع في تخطيط التدقيق:

البيان	ت	لا اتفق وبشدة	لا اتفق	محايد	اتفاق	اتفاق وبشدة
يجوز اعتبار وجود التقويض القانوني الرسمي محفزا قويا لتأكيد التعاون الفعال بين الاجهزة الرقابية	١					

النوع	النوع	النوع	النوع	النوع
٢	عند تقييم نظام الرقابة والتدقيق الداخلي ،يمكن للديوان ضمان الكفاية كأساس لتحديد نطاق ومستوى	إجراءات التدقيق التي يتم استخدامها		والتدقيق الداخلي
٣	يمكن لـ ديوان الرقابة المالية ووحدة التدقيق الداخلي	التعاون في التدقيق على الجهة الخاضعة للرقابة	لتكميل نتائج كل منهما للآخر	
٤	يمكن استخدام الأدلة الارشادية التابعة للديوان من	قبل وحدة التدقيق الداخلي أيضا		
٥	يعتبر التنسيق بين ديوان الرقابة المالية ووحدة التدقيق	الداخلي ضرورياً لتجنب الإزدواجية وكذلك لزيادة	وتركيز جهود التدقيق	

ب: خصائص التقارير الموجهة من قبل ديوان الرقابة المالية.

البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان
١	يتضمن التقرير على ملاحظات مهمة حول نظام										

					الرقابة والتدقيق الداخلي من شأنها ان تسهم بتحقيق جودة الأداء	
					تم اعداد التقارير في صورة مكتوبة بحيث تكون اقل عرضة لسوء الفهم	٢
					تقسم التقارير بالتكامل مع الايجاز دون الاخلاص بجودة عرض وتحليل الموضوع	٣
					يتم انجاز وتقديم التقرير من قبل الديوان في وقت مبكر ومناسب لكي يتاح لغالبية المستخدمين الاستفادة منه	٤
					يمكن للمدقق الداخلي الاعتماد على توصيات تقارير الديوان التي تتعلق بتصحيح الأخطاء والقصور في أداء الجهات الخاضعة للرقابة	٥

ج: المعوقات التي تحد من أداء المدقق الداخلي.

البيان	ت	لا اتفق وبشدة	لا اتفق	محايد	اتفاق	اتفاق وبشدة

١	يلجأ المدقق في بعض الأحيان إلى الاجتهاد الشخصي للبت في بعض المسائل التدقيقية
٢	عدم إدراك المدقق الداخلي أن ديوان الرقابة المالية هو جهة عليا
٣	عدم تفهم دور كل من ديوان الرقابة المالية ووحدة التدقيق الداخلي
٤	تفاوت كفاءة مدققي جهاز الرقابة المالية ووحدة التدقيق الداخلي
٥	لدى المدقق الداخلي شعور بأن الهيكل التنظيمي للمديرية لا يساهم في تطوير الأداء الوظيفي
٦	لدى المدقق الداخلي شعور بأن التقييم لا يتم وفق اسس ومعايير وضوابط معينة
٧	غياب ثقافة العمل بروح الفريق الواحد والتي يمكن استخدامها كحافز معنوي للوصول لمستويات الأداء المثلى
٨	ينتاب المدقق الداخلي الشعور بالإحباط

					لعدم اتخاذ الاجراءات اللازمة عند كشفه لعمليات الغش والتلاعب او الاحطاء المتعلمة	
					عدم اصدار تعليمات من قبل الادارة العليا تنسم بالشدة اتجاه الادارات والاقسام الغير متعاونة مع قسم الرقابة والتدقيق الداخلي	٩
					تعنى الادارة العليا بالتعرف على اقتراحات وحدة الرقابة والتدقيق الداخلي والأخذ بها في عملية تحسين جودة الخدمات المقدمة	١٠